

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Airton José Cecchin*

CECCHIN, A. J., Assédio moral no ambiente de trabalho. Rev. de Ciên. Jur. e Soc. da Unipar. Umuarama. Vol. 9, n. 1, p. 141-153, 2006.

RESUMO: Este trabalho objetiva conceituar o assédio moral no ambiente de trabalho, os elementos necessários à sua caracterização, sua natureza vertical, horizontal e ascendente, o perfil do agressor assediador e da vítima assediada, os danos causados à saúde da vítima e o dever de indenizar a lesão praticada, como medida reparatória e pedagógica, apontando-se, ainda, o entendimento dos Tribunais. Fenômeno também conhecido como psicoterror ou *mobbing*, visa destruir as aptidões físico-psíquicas do ser humano. A hostilidade nas relações interpessoais afronta o princípio da dignidade da pessoa humana, clausulado petreamente pelo constituinte originário e reconhecido internacionalmente nos tratados e convenções, como alicerce fundamental de uma sociedade moderna. Neste contexto, o direito exerce grande função social transformadora, rumo ao bem comum e ao aperfeiçoamento ético e moral, pois não se admite retrocesso aos valores humanos conquistados e agregados ao cidadão.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral; relações de trabalho; dignidade humana; indenização.

1. Introdução

O assédio moral existe desde o início dos tempos. Juridicamente, passou imperceptível durante a trajetória da humanidade. Somente no final do século passado foi possível identificá-lo e separá-lo das demais lesões agressivas perpetradas por pessoas que a doutrina ousou, gloriosamente, denominá-las de perversas. A perversão é a característica dos indivíduos de má índole, que têm tendência a praticar crueldades contra o seu semelhante, com o intuito de destruí-lo, fisicamente e moralmente.

Este trabalho foi elaborado para demonstrar, sucintamente, o conceito de assédio moral no ambiente de trabalho, os elementos necessários à sua caracterização, sua natureza vertical, horizontal e ascendente, o perfil do agressor assediador e da vítima assediada, os danos causados à saúde da vítima, o dever de indenizar a lesão praticada, como medida reparatória, compensatória

*Funcionário do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - PR. Especialista *lato sensu* em Direito Aplicado pela Escola da Magistratura Estadual de Francisco Beltrão- PR. Professor do Curso de Graduação em Direito, ministrando as disciplinas de Direito do Trabalho e Prática Processual Trabalhista. Mestrando em Direito Processual Civil e Cidadania pela Universidade Paranaense-Unipar. ajceccchin@hotmail.com

e pedagógica. Ao final, colacionaram-se algumas jurisprudências, que denotam sensível preocupação dos Tribunais Trabalhistas com esta atitude hostil.

Trata-se de lesão incutida passiva e sorrateiramente no ambiente de trabalho, capaz de induzir a vítima a desenvolver baixa auto-estima, desencadeando uma série de doenças, que poderão ser classificadas como doenças do trabalho. Essa manipulação insidiosa ataca a honra e a imagem do ser humano, ferindo de morte sua alma e seus sentimentos. Fenômeno também chamado de psicoterror, atinge a dignidade da pessoa, Direito Humano Fundamental, reconhecido internacionalmente nos tratados e convenções e clausulado petreamente pelo constituinte originário brasileiro.

O assédio moral revela-se em dimensões múltiplas, facilmente perceptível em nosso meio. Porém, seus efeitos malignos podem ficar diminutos, e por vezes, jamais serem exteriorizados, pois a vítima nem sempre tem meios psíquicos para agir contrariamente às atitudes do agressor.

2. Conceito de assédio moral

O assédio moral assumiu dimensões múltiplas, podendo ser identificado no trabalho, na família, na escola, no clube de amigos, enfim, onde houver concentração de pessoas, pois se manifesta nas relações interpessoais. Caracteriza-se por exposições humilhantes, constrangedoras e vexatórias, repetitivas e prolongadas no tempo. Para identificá-lo, vários são os requisitos a serem analisados. Tem seu principal fundamento no princípio da dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (CF, art. 1º, III e IV). Guedes (2003, p. 03), assim o definiu:

Mobbing, assédio moral ou terror psicológico é uma perseguição continuada, cruel, humilhante e desencadeada, normalmente, por um sujeito perverso, destinado a afastar a vítima do trabalho com graves danos para a sua saúde física e mental. Esse fenômeno não é recente, pois existe desde que a humanidade começou a se organizar em sociedade; a novidade está nos estudos médicos e jurídicos. A partir da década de oitenta é que foram publicados os resultados das investigações científicas relacionando o “mobbing” a doenças no trabalho, cabendo a primazia desses estudos ao médico psiquiatra alemão, radicado na Suécia, Heinz Leymann, que denominou o fenômeno de psicoterror. O terror psicológico não se confunde com o excesso, nem a redução de trabalho, a ordem de transferência, a mudança do local de trabalho, a exigência no cumprimento de metas e horários rígidos, a falta de segurança e obrigação de trabalhar em situação de risco, pouco confortável ou ergonomicamente desaconselhável. “O mobbing” não é a agressão isolada, a descompostura estúpida, o xingamento ou a humilhação ocasional, fruto do estresse ou do destempero emocional momentâneo, seguido de arrependimento e pedido de desculpa. Cada uma dessas atitudes pode ser empregada pelo agressor para assediar moralmente uma pessoa, mas o que caracteriza o terror psicológico é a frequência e repetição das humilhações dentro de um certo lapso de tempo.

Extraí-se do conceito que o assédio moral estará caracterizado somente se as agressões se prolongarem no tempo. Isso não significa que as pessoas humilhadas, ainda que uma única vez, não tenham defesa contra os atos do agressor. Toda e qualquer ofensa é passível de reparação, pois ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante, sendo assegurado, pela Constituição Federal, indenização por dano moral, material ou à imagem, vez que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas. O assédio moral dá direito à indenização por dano moral. Porém, não ficando caracterizado o assédio, a indenização moral devida poderá ter outro fundamento, como por exemplo, a honra do indivíduo. Deixa-se, claro, portanto, que em matéria processual a parte ofendida deverá alegar todos os fundamentos possíveis, cujo pedido irá culminar em uma indenização ou reparação, cabendo ao Julgador fazer a subsunção dos fatos à norma. A ação fundada única e exclusivamente na existência de assédio moral, uma vez descaracterizado este, ficaria o Juiz impedido de deferir qualquer indenização por fundamento diverso, pois ao intérprete não é permitido decidir extra-autos, devendo julgar improcedente a ação, quanto a este fundamento.

A jurisprudência também tem se manifestado sobre o assédio moral:

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O termo “assédio moral” foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como mobbing (Itália, Alemanha e Escandinávia), harcèlement moral (França), acoso moral (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana. De início, os doutrinadores o definiam como “a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantêm uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego” (cf. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra de Noa Davenport e outras, intitulada *Mobbing: Emotional “Abuse in The American Work Place”*). O conceito é criticado por ser muito rigoroso. Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária, e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico), marginalizando-o no ambiente de trabalho, procede a indenização por dano moral advindo do assédio em questão. (TRT 3ª R. – RO 01292.2003.057.03.00.3 – 2ª T. – Relª Juíza Alice Monteiro de Barros – DJMG 11.08.2004 – p. 13).

O assédio moral é, em última análise, a forma mais estúpida de defesa do agressor, pois recolhido em sua ignorância insignificante e na falta de ética, visa única e exclusivamente atingir seu desafeto, demonstrando baixo nível de competência. Trata-se de pessoa perversa, com atributos demoníacos, cuja satisfação prazerosa está em humilhar o próximo, vencendo-o pela incessante falta de paz.

3. Perfis do agressor e da vítima

Com tantos atributos indesejáveis, não se pode deixar de estabelecer o perfil deste ser maligno denominado assediador, que representa a verdadeira escória da sociedade, pois se trata de subproduto desprezível, na melhor concepção que se lhe possa atribuir.

Barros (2005. p. 879), aponta o perfil do assediador:

O perfil do assediador moral, em princípio, é o de uma pessoa “perversa”. A provocação que exerce sobre a vítima leva-a a ultrapassar todos os seus limites. O perverso só consegue existir e ter uma boa auto-estima humilhando os outros. Em regra, utiliza-se “de um tom doutoral, dá a impressão de saber”, “usa palavras técnicas sem se preocupar com o sentido”, demonstra uma erudição superficial e argumentos incoerentes.

Muitas vezes o objetivo do assediador é massacrar alguém mais fraco, cujo medo gera conduta de obediência, não só da vítima, mas de outros empregados que se encontram ao seu lado. Ele é temido e, por isso, a possibilidade de a vítima receber ajuda dos que o cercam é remota. Ao agirmos assim, no entanto, tornamo-nos cúmplices do assediador pela indiferença, pelo medo ou pela covardia. A meta do “perverso”, em geral, é chegar ao poder ou nele manter-se por qualquer meio ou então mascarar a própria incompetência. O importante para o assediador é o domínio na organização; é controlar os outros.

Esta conduta desvirtuada decorre da inveja, da mediocridade, da mesquinha do assediador, que aliada à vaidade narcisista visa destruir os outros.

Hirigoyen (2003, p. 143), vai além:

O Narciso, não tem substância, vai “parasitar” o outro, e, como uma sanguessuga, tentar aspirar-lhe a vida. Sendo incapaz de um verdadeiro relacionamento, ele só consegue estabelece-lo por um mecanismo “perverso”, de malignidade destrutiva. Incontestavelmente, os perversos sentem um prazer extremo, vital, com o sofrimento do outro e suas dúvidas, assim como têm o maior prazer em sujeitar e humilhar o outro.

Tudo começa e se explica com o Narciso vazio, construção em reflexo em lugar dele mesmo e sem nada no interior, do mesmo modo que um robô é construído para simular a vida, ter todas as aparências ou todas as performances da vida, sem ter vida. O desregramento sexual ou a maldade não são mais que as consequências inelutáveis dessa estrutura vazia. Como os vampiros, o Narciso vazio precisa alimentar-se de substância do outro. Quando a vida não existe, é preciso tentar apropriar-se dela ou, se isto for impossível, destruí-la para que não haja vida em parte alguma.

Hirigoyen(2003, p. 150), estabelece, ainda, uma relação com as personalidades paranóicas:

Os perversos narcisistas tendem a apresentar-se como moralistas, dando lições de probidade aos outros. Neste sentido aproximam-se das personalidades paranóicas.

A personalidade paranóica caracteriza-se por:

- hipertrofia do ego: orgulho, sentimento de superioridade;
- psico-rigidez: obstinação, intolerância, fria racionalidade, dificuldade em demonstrar emoções positivas, menosprezo pelo outro;
- desconfiança: temor exagerado da agressividade do outro, sentimento de ser vítima de malquerença do outro, suspeita, ciúme;
- falsidade de julgamento: interpreta acontecimentos neutros como sendo dirigidos contra ela.

Barros (2005, p. 880) destaca que é possível vislumbrar diferenças entre o assediador e a assediadora. O assediador mantém comportamento mais passivo, isolando a vítima, enquanto a assediadora se utiliza de murmúrios e insinuações, numa perseguição mais acirrada e sem tréguas.

O perfil dos agressores chefes também possui nomenclatura popular, conforme pesquisa virtual realizada, podendo-se destacar, dentre outros, os seguintes:

Mala-babão - É aquele chefe que bajula o patrão e não larga os subordinados. Persegue e controla cada um com “mão de ferro”. É uma espécie de capataz moderno. É confuso, inseguro e emite ordens contraditórias.

Profeta - Sua missão é “enxugar” o mais rápido possível a “máquina”, demitindo indiscriminadamente os trabalhadores(as). Refere-se às demissões como a “grande realização da sua vida”. Humilha com cautela, reservadamente. As testemunhas, quando existem, são seus superiores, mostrando sua habilidade em “esmagar” elegantemente.

Grande irmão - Aproxima-se dos trabalhadores(as). E mostra-se sensível aos problemas particulares de cada um, independentemente se intra ou extramuros. Mas, na primeira “oportunidade”, utiliza as informações que obtém contra sua equipe ou contra um trabalhador em particular.

Pitbull - É o chefe agressivo, violento, durão e perverso em palavras e atos. Demite friamente e humilha por prazer.

Garganta - É o chefe que não conhece bem o seu trabalho, mas vive contando vantagens e não admite que seu subordinado saiba mais do que ele. Submete-o a situações vexatórias, como por exemplo: colocá-lo para realizar tarefas acima do seu conhecimento ou inferior à sua função.

Troglodita - É o chefe brusco, grotesco. Implanta as normas sem pensar e todos devem obedecer sem reclamar. Sempre está com a razão. Seu tipo é: “eu mando e você obedece”.

Tasea (“Ta se achando”) - Confuso e inseguro. Esconde seu desconhecimento com ordens contraditórias: começa projetos novos, para no dia seguinte modificá-los. Exige relatórios diários que não serão utilizados. Não sabe o que fazer com as demandas dos seus superiores. Se algum projeto é elogiado pelos superiores, colhe os louros. Em caso contrário, responsabiliza a “incompetência” dos seus subordinados. **Tigrão** - Esconde sua

incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público que assista seu ato para sentir-se respeitado e temido por todos. (ASSÉDIO, 2005)

Este linguajar, embora popular, retrata com clareza as atitudes desmedidas do assediador, por meio de uma análise psicológica facilmente perceptível, na medida em que são condutas irracionais, sem razoabilidade e bom senso, pois fogem dos padrões mínimos de comportamento.

Guedes (2003, p. 59-60) identificou vários tipos de agressores, assim denominados: o instigador, o casual, o colérico, o megalômano, o frustrado, o crítico, o sádico, o puxa-saco, o tirano, o aterrorizado, o invejoso, o carreirista, o pusilânime.

O assédio moral ou *mobbing* como é conhecido, pode ocorrer de forma vertical, horizontal ou ascendente. Sua natureza dependerá das relações mantidas entre as pessoas. O assédio vertical ocorre quando a violência parte do chefe ou superior, que tem em mira seu subordinado. Nesta hipótese, geralmente há cumplicidade dos colegas, que se alinham ao assediador, acentuando ainda mais a agressão. O assédio horizontal ocorre dentro da mesma escala hierárquica, entre colegas de trabalho, motivados pela competição. A violência é praticada, portanto, por um ou vários colegas de um mesmo nível hierárquico. Os motivos são os mais diversos possíveis, como a inveja, racismo, preferência do chefe em relação à vítima, motivos políticos, etc. O assédio pode ocorrer individualmente ou de forma coletiva, quando todos os demais colegas retaliem a vítima. Já o assédio ascendente ocorre de maneira inversa ao assédio vertical. No ascendente a violência é praticada pelo empregado ou grupo de empregados contra um chefe. Visam os assediadores destronar o superior hierárquico porque não o toleram como chefe ou porque pretendem alcançar o poder. Começam a disseminar ódio, desconfiança, sempre duvidando da capacidade intelectual do chefe.

Talvez a melhor classificação quanto à natureza do assédio seria denominá-lo horizontal e vertical, sendo este ascendente e descendente.

A administração rígida contribui demasiadamente para a proliferação do assédio, pois é valorada pelo silêncio e pelo medo. Os subordinados perdem a espontaneidade e a capacidade de manifestação. Silenciados, suportando as dores do desprezo, tendem a adoecer e refletir seus problemas nos demais colegas e na família. Porém, uma administração solta e sem critérios de organização, também é palco das investidas dos assediadores, que se aproveitam da falta de comando para atingir o mais fraco psicologicamente, proliferando comportamentos não éticos. Alastram suas idéias e pensamentos, transformando-se em chefes de colegas. O ideal é uma administração simplesmente organizada, com objetivos claros e tarefas pré-estabelecidas. Deve ser uma administração, na medida do possível, democrática, em especial quando se tratar de interesses dos próprios empregados. Neste caso, delegar à eles o estabelecimento de normas que lhes

sejam comuns seria uma atitude nobre, que além de valorizá-los enquanto ser humano, certamente encontraram a solução que mais satisfaça à todos.

Estabelecido o perfil do agressor assediante, passa-se a analisar o perfil da vítima. Hirigoyen (2003, p. 152), descreve a vítima:

A vítima é vítima porque foi designada com tal pelo perverso. Torna-se o bode expiatório, responsável por todo o mal. Será daí em diante o alvo da violência, evitando a seu agressor a depressão ou o questionamento. A vítima, enquanto tal é inocente do crime pelo qual vai pagar. No entanto, mesmo as testemunhas da agressão desconfiam dela. Tudo se passa como se não pudesse existir uma vítima inocente. Imagina-se que ela tacitamente consista, ou que seja cúmplice, consistentemente ou não, de sua agressão.

Hirigoyen (2003, p. 154), também desmistifica a falsa impressão de que a falta de ação da vítima a torna cúmplice do agressor, aceitando a violência imposta:

A característica de um ataque perverso é ter em mira as partes vulneráveis do outro, o ponto em que há debilidade ou uma patologia. Todo indivíduo apresenta um ponto fraco, que se tornará para o perverso o ponto a ser atacado. Do mesmo modo que um alpinista se agarra às cordas sobre uma encosta rochosa para avançar, os perversos servem-se das falhas do outro. Eles têm uma intuição bastante forte de seus pontos de maior fragilidade, por onde o outro poderia ficar mal, ser atingido. Pode dar-se o caso de que essa falha seja exatamente o que o outro se recusa a ver em si mesmo. O ataque perverso é, então, uma revelação dolorosa. Pode ser um sintoma que o outro tenta banalizar, minimizar, e que a agressão perversa virá reativar. A violência perversa confronta a vítima com sua falta, com os traumas esquecidos de sua infância. Ela excita a pulsão de morte que existe em embrião em todo o indivíduo. Os perversos procuram no outro o embrião da autodestruição, que basta ativar por meio de uma comunicação desestabilizadora. A relação como perverso funciona como um espelho negativo: a boa imagem de si é transformada em desamor. Dizer que a vítima é cúmplice de seu agressor não tem sentido na medida em que a vítima, devido à dominação, não teve meios psíquicos para agir de outro modo. Ela estava paralisada. O fato de ter participado de maneira passiva do processo não altera em nada sua condição de vítima.

Guedes (2003, p. 63) afirma que a vítima não é negligente ou desidiosa, mas ao contrário, possui qualidades, sendo este o motivo de ser escolhida pelo agressor, que pretende roubar-lhe essas qualidades:

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar. As manobras perversas reduzem a auto-estima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. Seduzido e fascinado pelo perverso o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, seja cúmplice da própria agressão.

Guedes (2003, p. 68), a exemplo de outros autores, apresenta uma classificação das vítimas. Dentre os inúmeros tipos ideais citam-se: o distraído, o prisioneiro, o paranóico, o severo, o presunçoso, o passivo dependente, o brincalhão, o hipocondríaco, o verdadeiro colega, o ambicioso, o seguro de si, o camarada e o servil.

Como já visto, os perversos procuram na vítima suas próprias fraquezas, de modo que o perfil da vítima se encaixa ao tipo agressor. O tipo verdadeiro colega caracteriza-se por ser honesto, eficiente com acurado senso de justiça. Porém, sua fraqueza está na resolução de problemas, denunciando os erros da empresa. Isso pode levar à inveja, ciúme, desafiando as investidas do assediador, chefe ou colega de trabalho. O seguro de si, como o próprio nome diz, é pessoa portadora de elevada certeza do que busca e faz, o que pode despertar a inveja dos colegas, tornando-se vítima dos perversos. O assediador, na verdade, revela-se na vítima, e a destrói para justificar suas próprias fraquezas.

4. Danos à saúde física e mental da vítima

Os danos à saúde do trabalhador são os mais variados possíveis. Há um sistemático e constante abalo físico e mental da vítima humilhada. Nesta investida, o assediador é capaz das mais inusitadas atitudes perversas. Deteriora propositadamente as condições de trabalho, isola a vítima recusando a comunicar-se com ela, desqualifica-a para atingir a dignidade de sua alma. Não satisfeito, pode partir para a violência verbal, física e até sexual. Como consequência desta barbárie, os sintomas e alterações físico-biológicas são constantes, podendo levar a vítima a óbito. A doutrina discorre algumas desses efeitos do assédio:

- Dificuldades emocionais: irritação constante, falta de confiança em si, cansaço exagerado, diminuição da capacidade para enfrentar o estresse, pensamentos repetitivos.
- Alterações do sono: dificuldades para dormir, pesadelos, interrupções freqüentes do sono, insônia.
- Alteração da capacidade de concentrar-se e memorizar (amnésia psicógena, diminuição da capacidade de recordar os acontecimentos).
- Anulação dos pensamentos ou sentimentos que relembrem a tortura psicológica, como forma de se proteger e resistir.
- Anulação de atividades ou situações que possam recordar a tortura psicológica.
- Diminuição da capacidade de fazer novas amizades. Morte social: redução do afeto, sentimento de isolamento ou indiferença com respeito ao sofrimento alheio. Tristeza profunda.
- Interesse claramente diminuído em manter atividades consideradas importantes anteriormente.
- Sensação negativa do futuro. Vivência depressiva.
- Mudança de personalidade, passando a praticar a violência moral.
- Sentimento de culpa, pensamentos suicida, tentativas de suicídio.

- Aumento do peso ou emagrecimento exagerado. Distúrbios digestivos, hipertensão arterial, tremores, palpitações.
- Aumento do consumo de bebidas alcóolicas e outras drogas.
- Diminuição da libido.
- Agravamento de doenças pré-existentes, como dores de cabeça.
- Estresse, em 47% dos casos associados a tortura psicológica. (ASSÉDIO, 2005)

Essas doenças desencadeadas pelo assédio moral são verdadeiras doenças do trabalho, equiparadas ao acidente de trabalho, protegido pela legislação em vigor, pois os trabalhadores submetidos à perversidade do agressor podem adquirir moléstias graves durante o contrato de trabalho. O art. 118 da Lei 8.213/91 confere ao empregado acidentado garantia no emprego até um ano após a sua alta médica. A empresa, ainda que omita a emissão da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), não vai se eximir do cumprimento da lei, além, é claro, dos danos morais e materiais cabíveis. Durante os primeiros quinze dias de afastamento a empresa responde pelo contrato de trabalho. A partir do décimo sexto dia o Órgão Previdenciário (INSS) assume as despesas decorrentes deste infortúnio, por culpa exclusiva do empregador. No entanto, o empregador está obrigado a depositar continuamente o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, nos termos da legislação em vigor.

5. O dever de indenizar

Obviamente que a todo dano ilícito exige-se uma reparação. Além da garantia de emprego, quando possível identificar a doença do trabalho, há o dever de indenizar o assédio moral, inclusive materialmente.

Configurada doença do trabalho e não estando mais o empregado na empresa, estará obrigada a reintegrá-lo, pagando-lhe toda a remuneração devida durante o período de afastamento. Se do dano resultar incapacidade parcial ou total para o trabalho, também é devida uma pensão mensal e vitalícia, considerando o grau de redução da capacidade laborativa, independentemente do benefício previdenciário pago pela Seguridade Social. Isso tudo, aliado ao dano moral e, eventualmente, ao estético, acaba sendo extremamente oneroso para a empresa, que responderá por seus atos próprios ou atos de seus empregados, na condição de prepostos. Contudo, é necessária, salutar e pedagógica a medida aplicada, pois visa, em última análise, proteger a dignidade à pessoa humana, não podendo o assediador ficar imune e indiferente à nova realidade social, que valoriza o ser humano enquanto vida, e não mais enquanto mera mercadoria descartável.

Os Tribunais, ainda que timidamente, têm acenado para o deferimento de indenização quando caracterizado assédio moral. Neste sentido a jurisprudência:

ASSÉDIO MORAL. Dispensar o empregado é direito potestativo do empregador. Não se admite, porém, que lance mão habitualmente da ameaça da utilização desse direito para pressionar o empregado, visando o aumento de produção. Ao assim agir, inclusive submetendo o empregado a comentários humilhantes e vexatórios sobre sua produção e capacidade, configura-se o assédio moral, passível de indenização, pois afeta diretamente a dignidade do trabalhador e a sua integridade psíquica e até física, violando princípio fundamental da Constituição da República (Art. 1º, III da C.F.). (TRT 3ª R. Rel. Juíza Denise Alves Horta, RO nº 00021-2004-097-03-00, 8ª Turma).

Dano moral. Assédio moral. Contrato de inação. Indenização por dano moral. A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo sua principal obrigação que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado. Recurso improvido. (TRT 17ª Região – RO 1315.2000.00.17.00.1 – Ac 227/2001 – 20.08.2002 – Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio).

Importante destacar que o empregado assediado poderá rescindir indiretamente seu contrato de trabalho nos termos previstos no art. 483 da CLT. Na verdade, uma das intenções do assediador é fazer com que o empregado se demita do emprego. Porém, a saída do empregado nestas condições, pode ser revertida mediante ação judicial, oportunidade em que todas as verbas devidas na rescisão indireta deverão ser suportadas pelo empregador, vez que o direito trabalhista repousa no princípio da primazia da realidade, pois no fundo houve notória intenção de dispensá-lo do trabalho. Os Tribunais têm decidido neste sentido:

DANOMORAL–AGRESSÃO PSICOLÓGICA–RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO – A manifestação do assédio moral na empresa agrega, como elementos essenciais, o abuso de poder e a manipulação perversa. Enquanto o abuso de poder pode ser facilmente desmascarado, a manifestação insidiosa causa maior devastação, pois instala-se de modo quase imperceptível. A princípio, a própria vítima encara o fato como simples brincadeira, até que a repetição dos vexames e das humilhações ganha contornos de uma espécie de violência silenciosa, porém demolidora, e que evolui num escalada destrutiva que só pode ser detida pela interferência de agente externo ao ambiente de trabalho. Se a vítima reage e tenta libertar-se, as hostilidades transformam-se em violência declarada e dão início à fase de aniquilamento moral, denominada de psicoterror. Atitudes veladas como a de manter recinto conhecido como “senzala”, onde os empregados recebem advertências em tom grosseiro, ou apelidar o empregado com termos humilhantes configuram assédio e provocam abalo moral que deve ser indenizado. Recurso a que se dá provimento para reconhecer o dano moral e impor indenização. (TRT 9ª R. – Proc. 1467-2001-007-09-00-9- Rel. Juíza Marlene T. Fuverki Suguiatsu – DJ 08.03.2005).

ASSÉDIO MORAL - RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA

CAUSA DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - CABIMENTO. O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, face à exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sinalagmático do Contrato de Trabalho. Autorizando, por conseguinte, a resolução da relação empregatícia por justa causa do empregador, ensejando inclusive, indenização por dano moral. (TRT - 15ª Região – RO 20.534/2002. Rel. Juíza Mariane Khayat F.do Nascimento).

Verifica-se, portanto, notória preocupação dos Tribunais Trabalhistas, vez que a dignidade da pessoa humana é Direito Humano Fundamental, com força de cláusula pétrea, imprescritível e irrenunciável, merecendo reparação a conduta ilícita que afronta os direitos básicos dos cidadãos.

6. Conclusão

Embora a legislação se mostre parcialmente ausente em nosso ordenamento jurídico com relação ao assédio moral, tanto não importa em conduta omissiva da vítima lesionada, pois poderá pleitear a reparação do dano utilizando-se de fundamentos constitucionais, em especial o princípio da dignidade da pessoa humana. Evidentemente que uma legislação adequada facilitaria em muito a atividade do julgador, além de propagar a inibição deste comportamento hostil. Porém, os princípios norteadores da dignidade da pessoa humana mostram-se suficientes à solução dos conflitos gerados pela perversidade do agressor.

A integridade física e mental de qualquer ser humano deve ser preservada, com severas punições ao agressor, sob pena de se precarizar ainda mais as relações interpessoais. O Judiciário, sensibilizado, mas ainda tímido, precisa conscientizar-se de seu papel primordial na implementação dos Objetivos Fundamentais da Republica Federativa do Brasil, dispostos no art. 3º da Constituição Federal, conforme afirma Moreira Paula (2002, p. 83), pois não é tarefa única e exclusiva do Poder Legislativo e do Poder Executivo observar a necessidade de se manter um equilíbrio social, destinado ao aperfeiçoamento ético e moral dos cidadãos.

A parcela contributiva do Poder Jurisdicional representa a finalização e o alcance dos objetivos lá delineados. A omissão deste poder o levará ao descrédito, como ocorre com os demais poderes. Não se trata, obviamente, de banalizar o deferimento de indenização a esse título, mas garantir que a vítima efetivamente lesionada possa socorrer-se desse poder, como última instância, a par de imprimir temor inibitório aos hostis impunes, para que se alinhem ao conceito moderno de cidadão, pois mesmo nos rincões mais longínquos e rudimentares é possível identificar ligações afetivas entre os seus, não se justificando que uma sociedade moderna, dita racional, mantenha-se à margem da ignorância, irracionalmente.

A dignidade da pessoa humana, como já repetido inúmeras vezes neste trabalho, é valor fundamental e humano, indescutível do ser, com carga axiológica suprema, devido aos seus atributos de irrenunciabilidade e irreversibilidade, vez que o direito tem função social transformadora, sendo inadmissível o retrocesso ético e moral. Quando o cidadão é tolhido em sua alma pelo assédio moral, torna-se um ser sem vida, que respira a amargura dos sentimentos mesquinhos do agressor.

7. Referências

BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Disponível em: <<http://www.trt15.gov.br>>. Acesso em: 5 nov. 2005.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Disponível em: <<http://www.trt9.gov.br>>. Acesso em: 5 nov. 2005.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Disponível em: <<http://www.trt17.gov.br>>. Acesso em: 5 nov. 2005.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Disponível em: <<http://www.trt3.gov.br>>. Acesso em: 5 nov. 2005.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br>>. Acesso em: 05 nov. 2005.

ASSÉDIO moral. Federação Nacional do Pessoal da Caixa. Disponível em: <<http://www.seebbh.org.br/manchetes/assedio/assedio.htm>>. Acesso em: 5 nov. 2005.

GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

_____. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

PAULA, J. L. M. **A Jurisdição como elemento de inclusão social**. Barueri: Manole, 2002.

MORAL HARASSMENT IN THE WORK ATMOSPHERE

ABSTRACT: This work aims at considering the moral harassment in the work atmosphere, the necessary elements to its characterization, its nature vertical, horizontal and ascending, the aggressor's profile and the harassed victim, the damages caused to the victim's health and the duty of compensating to the practiced lesion, as a repaired and pedagogic measure, even betting the understanding of the Tribunals. A Phenomenon also known as psycho terror or *mobbing* seeks to destroy the human being's physical-psycho aptitudes. The hostility in the relationships confronts the beginning of the human person's dignity, impossible changed by the original representative and internationally recognized in the treaties and conventions, as a fundamental foundation of a modern society. In this context, the right exercises a great transformer social function, heading for the common sake and to the ethical and moral improvement, because a decrease to the human values which were conquered and attached to the citizen is not admitted.

KEY WORDS: Moral Harassment; Work Relationships; Human Dignity; Compensation.

Artigo recebido para publicação: 28/12/2005

Received for publication on December 28 2005

Artigo aceito para publicação: 20/04/2006

Accepted for publication on April 20 2006

UNIVERSIDADE PARANAENSE

PÓS-GRADUAÇÃO

STRICTO SENSU



Mestrado em Ciência Animal

Recomendado pela CAPES

Público Alvo:

Destina-se aos portadores de diploma de graduação reconhecidos pelo MEC, em Medicina Veterinária, Ciências Biológicas, Farmácia, e áreas afins.

Área de Concentração:

Saúde Animal

Linhas de Pesquisa:

Cirurgia, Anestesiologia e Terapêutica Experimental
Medicina Veterinária Preventiva e Reprodução Animal
Morfofisiologia do Sistema Digestório

Objetivos:

Consolidar atividades científicas em Ciência Animal, formando profissionais com capacidade para produzir, divulgar e utilizar conhecimentos relevantes à saúde animal, destinados ao ensino, pesquisa e atuação no setor produtivo.

Informações

www.unipar.br

Secretaria de Pós-Graduação Stricto Sensu
Tel: 44 3621-2885 e/ou 44 3621-2828, ramais 1285 e 1350
e-mail: mtdcienanimal@unipar.br

